

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного
образовательного учреждения № 18
п.г.т. Мурмаши Кольского района
Мурманской области
(МБДОУ № 18)
на 2025 – 2028 гг.**

**Коллективный договор действует
с 17 января 2025 г. по 16 января 2028г.**

**Принято на
Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 12.01.2025 г.**

Право подписать коллективный договор предоставлено:

От работодателя:
Заведующий МБДОУ № 18
п.г.т. Мурмаши Мурманская обл.
Пронина И.А. _____
«13» января 2025 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ №18
Рыжкова Н.Е. _____
«13» января 2025 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 комбинированного вида п. Мурмаши муниципального образования Кольский район Мурманской области (далее - МБДОУ №18) в лице заведующего (далее - работодатель) и работники МБДОУ №18 в лице профсоюзного комитета (далее - ПК).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические, трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основании действующего трудового законодательства РФ, Устава МБДОУ № 18, Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», территориального соглашения, Законом «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». отраслевого территориального Соглашения «О регулировании социально-трудовых отношений в учреждениях образования Кольского района». В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Предмет договора.

Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытового обслуживания, гарантии и льготы.

Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, признаются недействительными.

1.4. Действие коллективного договора.

Данный коллективный договор распространяется на всех работников МБДОУ №18.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) по разработке коллективного договора, заключению и внесению изменений и дополнений.

1.6. Сроки действия коллективного договора.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет с 16.01.2025 г. по 16.01.2028 г.

Стороны договорились, что по окончании финансового года на заседании ПК рассматривается коллективный договор, поправки и изменения, предложенные сторонами, которые утверждаются на Общем собрании работников ДОУ и оформляются в виде приложений.

1.7. Стороны осуществляют контроль над выполнением коллективного договора.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую

имеющуюся у них информацию.

1.8. Стороны не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора прекращать выполнение принятых на себя обязательств в одностороннем порядке.

1.9. Споры, возникающие между сторонами, заключающими настоящий договор, в период его действия разрешаются в порядке, предусмотренном законодательством.

1.10. Стороны договорились, что данный коллективный договор устанавливает минимум гарантий, не ограничивает права коллектива в расширении этих гарантий.

1.11. В случае реорганизации сторон коллективного договора права и обязанности сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на срок реализации.

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. ГАРАНТИИ И ПРАВА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

2.1. Администрация признает ПК единственным представителем, выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников МБДОУ № 18, которые уполномочили его подписать коллективный договор.

В связи с этим администрация признает особые права профсоюзного комитета и его деятельности.

2.2. Администрация обязана освобождать членов выборного профсоюзного органа от основной работы с сохранением заработной платы для участия в мероприятиях проводимых профсоюзными органами и в связи с выполнением обязанностей ПК.

2.3. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

2.4. ПК участвует в разработке нормативных локальных актов учреждения:

- на заседании в соответствии с законодательно-нормативной базой рассматривают предварительную расстановку кадров на следующий учебный год, кроме руководителя учреждения тарификационный лист подписывает председатель ПК;

- подлежат согласованию с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

- режим работы образовательного учреждения;

- режим работы всех категорий работников учреждения;

- график и очередность предоставления отпусков;

- увольнение работника по инициативе работодателя в соответствии ст.81 ТК РФ;

- увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, производится по п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ и ст.374 ТК РФ, ст.376 ТК РФ;
- ликвидация, реорганизация и другие изменения структуры МДОУ детский сад №18;
- расходование средств учреждения;
- оплата труда, система оплаты труда, размеры оплаты труда;
- положение о стимулирующих надбавках и доплатах и их размеры;
- администрация предварительно – не позднее, чем за семь дней – уведомляет ПК о подготовленных и готовящихся локальных нормативных актах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы членов коллектива.

2.5. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение администрацией законодательства о труде, коллективного договора и иных нормативных актов, действующих в учреждении, правил по охране труда, законодательства о профсоюзах, для этого члены профкома вправе беспрепятственно посещать и осматривать группы, кабинеты, рабочие места сотрудников.

Выявляет и защищает законные интересы членов трудового коллектива. Запрашивает у администрации соответствующие документы и объяснения по расчету заработной платы.

2.6. По требованию ПК администрация обязана создавать постоянные или временные паритетные совместные комиссии для рассмотрения экономических, трудовых, социальных вопросов, а также вопросов, связанных с заключением коллективного договора.

2.7. В целях создания условий для деятельности профсоюза администрация предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование средства связи, множительную технику, помещение, мебель.

2.8. Профсоюзный комитет рассматривает индивидуальные споры членов профсоюза с администрацией, участвует в рассмотрении коллективных трудовых споров, связанных с нарушением действующего законодательства о труде, условий коллективного договора, положений об оплате труда.

2.9. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работниками, правами и льготами:

- на бесплатную юридическую консультацию;
- бесплатную защиту в суде в случае трудового конфликта с учреждением;
- материальную помощь из средств профсоюза;
- первоочередное получение путевок на санаторно-курортное лечение для себя и членов семьи.

2.10. Работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, предоставляются дополнительные трудовые гарантии и льготы:

- они не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя ПК и заместителей без предварительного согласия вышестоящего соответствующего профсоюзного органа (ст. 374ТК РФ);

- членам профсоюзного комитета предоставляются три (3) дня в год с сохранением среднего заработка для общественной деятельности в целях защиты интересов работников (оформление документации, проведение собраний, конкурсов и т.д.).

2.11. Администрация не вправе уволить по своей инициативе (за исключением случаев ликвидации учреждения) бывших членов профкома в течении двух лет после окончания их выборных полномочий (ст.376 ТК РФ) без предварительного согласия профсоюза.

2.12. Администрация на основании личных заявлений работников – членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление через централизованную бухгалтерию после выплаты заработной платы.

2.13. Администрация признает право профсоюза на получение информации по следующим вопросам и их согласовании с ПК:

- Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 18 (Приложение № 1 к коллективному договору);

- Об экономическом положении учреждения (количество выделенных средств, план финансово-хозяйственной деятельности, надтарифный фонд);

-Об экономическом положении работников учреждения (нагрузка, заработная плата, все виды добавок и доплаты);

- о состоянии условий труда на рабочих местах;

- о предполагаемом сокращении рабочих мест;

- о предполагаемом изменении норм и оплаты труда;

- о заболеваемости сотрудников учреждения;

- о тарификации на следующий учебный год;

- о представлении членов коллектива к наградам;

- о проводимых и намечаемых мероприятиях по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

2.14. Расторжение трудового договора в связи с сокращением количества групп, сокращением должности, длительной неявки на работу по болезни производится с согласия ПК.

2.15. Администрация не вправе требовать от работников выполнения работ неоговоренных трудовым договором.

2.16. Администрация согласовывает с ПК перечень на совмещение должностей по МБДОУ № 18 (Приложение № 4 к коллективному договору).

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ

РАБОТНИКОВ

3.1. Прием на работу и увольнение работников производится согласно ТК РФ. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1. ст.81 ТК РФ) и сокращение численности штата (п. 2. ст. 82 ТК РФ, п. 5 ст. 82 ТК РФ) производится с предварительного согласия ПК.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен директором в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом педагогическим работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2.Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавший в учреждении свыше десяти лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-ти лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя за две недели в письменной форме. В последний день работы работодатель обязан выдать трудовую книжку, другие документы, связанные с работой и произвести с ним окончательный расчет.

3.5. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, порядок ведения и хранение которых, обеспечивает администрация.

3.6. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.7. При заключении трудового договора с работником, ему может быть установлен испытательный срок не более трех месяцев в целях проверки его соответствия получаемой работе.

3.8. Сохранить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст. 173, 174 ТК РФ).

3.9. Увольнение работников, избранных в состав профсоюзных органов (членов президиума РК профсоюза, председателей ПК) производится только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

3.10. При приеме на работу, до заключения трудового договора, работодатель знакомит работника с правовыми актами учреждения.

3.11. Обеспечение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.11.1 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным

предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

4.1. Стороны исходят из того, что: оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 18 п.г.т. Мурмаши Кольского района Мурманской области, разработанного в соответствии с Постановлением администрации Кольского района Мурманской области (Приложение № 2 к коллективному договору).

4.2. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Стороны договорились, что заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца, 10 и 25 числа текущего месяца.

Первая часть заработной платы не должна быть менее 40% заработной платы со всеми доплатами.

4.4. Учредитель выплачивает заработную плату ежемесячно с выдачей расчетных листов. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения ПК (ст. 136 ТК РФ).

4.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ - с невыплаченной суммы за каждый последующий день задержки выплаты заработной платы.

4.6. При нарушении работодателем установления срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер, выплачиваемый работнику, денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора отраслевого соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.8. Администрация совместно с ПК разрабатывает Положение об установлении надбавок стимулирующего характера, принимает их на общем собрании коллектива. Положение разрабатывается ежегодно с 1 сентября по 31 августа - срок действия Положения. (Приложение № 3).

4.9. Администрация ежемесячно согласует с ПК приказы об установлении стимулирующих надбавок, оплату труда на логопедических группах (Приложение № 6 к коллективному договору).

4.10. Члены ПК включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), охране труда, социальному страхованию.

4.11. За работу в ночное время за каждый час ночной работы производится доплата в размере 35% от ставки (ночным считать время с 22 часов до 06 часов).

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.13. Производить выплату педагогу, молодому специалисту, единовременного пособия в размере 6-ти должностных окладов .

4.14. Гарантировано выплачивать педагогу, молодому специалисту, ежемесячно 20% надбавки к должностному окладу в течение трех лет.

4.15. Выплачивать педагогическим работникам при увольнении с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности единовременное пособие в размере 3-х должностных окладов.

Выплачивать всем работникам (кроме педагогического персонала), проработавшим в учреждении не менее 10 лет, при увольнении с выходом на пенсию по старости или по инвалидности единовременное пособие в размере 2-х должностных окладов.

4.16. Оказывать педагогам ежегодно единовременную материальную помощь в размере 100% должностного оклада.

4.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.18. Оплату учебных отпусков студентов, обучающихся без отрыва от производства в педвузах и средних специальных учебных заведениях приравнивать к оплате на курсах повышения квалификации.

4.19. Работникам, обучающимся без отрыва от производства, оплату производить согласно сданным маршрутным листам.

4.20. Оплата труда работников осуществляется с применением районного коэффициента в размере 1,5 и процентных надбавок к заработной плате 80 % в соответствии с законодательством.

4.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.22. Производить оплату труда педагогическим работникам и специалистам с повышенной на 25% тарифной ставкой (окладом), как работающим в поселке городского типа.

4.23. Уровень оплаты труда работников учреждения должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» в соответствии с ч.1 ст.1 Федерального Закона от 19.06.2000г № 82-ФЗ (в редакции 29.12.2020г).

4.24. Система оплаты труда в учреждении устанавливается Коллективным договором, локальными актами учреждения, принимаемыми, в соответствии с трудовым законодательством, нормативными и правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, Постановлением администрации МО Кольский район.

4.25. Работодатель учреждения разрабатывает Положение об оплате труда работников МБДОУ №18, локальные акты учреждения по оплате труда и согласует с профсоюзным органом учреждения.

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.26. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера включаются в трудовой договор работника (эффективный контракт).

4.27. Система оплаты труда учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера; примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кольский район; рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; согласование с профсоюзным органом учреждения.

4.28. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ №18 (Приложение № 2 к коллективному договору).

4.29. Работодатель устанавливает работникам учреждения размеры доплат, надбавок, премий и другие меры материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами по согласованию с профсоюзным органом (Приложение № 3 к коллективному договору «Положение об установлении надбавок стимулирующего характера для работников МБДОУ № 18»). Положение об установлении надбавок стимулирующего характера для работников МБДОУ №18 утверждается ежегодно на 01.09. текущего года.

4.30. Администрация (работодатель) разрабатывает перечень должностей на совмещение профессий и согласует с ПК (Приложение № 4 к коллективному договору).

4.31. Производить доплату председателю ППО в размере 20% ежемесячно (ст. 377 ТК РФ).

4.32. Производить работникам доплату за работу на логопедической группе, группе ЗПР (Приложение № 8 к коллективному договору).

4.33. Ежегодно каждому педагогическому работнику и руководителям муниципальных образовательных организаций выплачивается разовая материальная помощь в размере одного должностного оклада.

Выплата материальной помощи производится по заявлению работника. На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

Педагогическим работникам и руководителям муниципальных образовательных организаций материальная помощь не выплачивается в периоды нахождения их в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. (Постановление Администрации Кольского района от 26.06.2017 № 764).

4.34. Работодатель предоставляет работникам учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к основному оплачиваемому отпуску. (Приложение № 5 Перечень профессий на дополнительные отпуска).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что: рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1 к коллективному договору), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и настоящим коллективным договором.

5.2. Продолжительность рабочего времени (за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени устанавливается для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы учреждения сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

Всем работникам продолжительность работы сокращается на 1 час в день профессионального праздника: День Дошкольного работника.

5.5. Предварительное распределение нагрузки определяется в соответствии с предварительной расстановкой кадров в срок до 01.05 текущего года и окончательно устанавливается администрацией в срок до 15.09 текущего года по согласованию с ПК.

5.6. Закрытие учреждения на летний период не может рассматриваться как основание для отпуска работника без сохранения заработной платы.

Отпуск без содержания может быть оформлен только по личному добровольному письменному заявлению работника. При закрытии ДООУ в соответствии с Постановлением администрации Кольского района работники должны быть обеспечены работой или получать оплату в размере 2/3 заработной платы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере 2/3 заработной платы.

5.7. Продолжительность нормативного рабочего времени не может превышать нормы действующего законодательства.

5.8. Время ухода в отпуск работников регламентируется графиком отпусков, который утверждается за две недели до текущего года по согласованию ПК.

График отпусков предусматривает предоставление отпусков работникам в течение года, но без нарушения нормального хода работы учреждения.

Работодатель предоставляет отпуск работнику вне графика отпусков при выделении последнему путевки, курсовки на санаторно-курортное лечение.

5.9.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет от 3 до 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск отдельным категориям работников (Приложение №5 к коллективному договору).

5.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется с сохранением места работы. Работник должен написать заявление на отпуск не позднее, чем за месяц до начала отпуска.

5.11.Стороны договорились, что работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы:

женщины, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет	до 2-х недель в году; (ст. 263 ТК РФ)
работающим пенсионерам по старости	до 14-ти календарных дней в году
лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравниваются к тем местностям, на время, необходимое на проезд к месту использования отпуска и обратно	по факту
свадьба работников (детей работников)	до 5-ти календарных дней
проводы детей в армию	3 календарных дня
похороны близких родственников	до 14-ти календарных дней
в связи с переездом на новое место жительства	5 календарных дней
рождение ребенка	до 5 календарных дней
поступление ребенка в первый класс (маме)	до 14-ти календарных дней
неосвобожденному председателю профсоюзной организации.	3 календарных дня
участникам Великой Отечественной Войны	до 35 календарных дней в году
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания,	до 14-ти календарных дней

связанного с прохождением военной службы	
работающим инвалидам	до 60 календарных дней в году
членам ППО	3 календарных дня

5.12. Отзыв работника из отпуска допускается с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобное для него время, в течение текущего рабочего года, или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

5.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.14. Запрещается требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

5.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам время для отдыха и приемы пищи в рабочее время: 15 минут, не нарушая учебно – воспитательного процесса.

5.16. Лицам, впервые вступающим в брак предоставлять 3-х дневный оплачиваемый отпуск.

5.17. При необходимости производить замену воспитателей на логопедических группах, группах ЗПР по рекомендации логопеда, дефектолога и результатам выпуска детей в школу.

5.18. Лицам, работающим на логопедической группе, группе ЗПР предоставляется очередной оплачиваемый отпуск:

-воспитатель-80 календарных дней;

-учитель-логопед- 80 календарных дней;

-младший воспитатель- 58 календарных дней.

5.19. Инвалидам I и II групп предоставлять 2 -х дневный оплачиваемый отпуск (ст. 23 Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.09.2021).

5.20. В образовательном учреждении устанавливается следующий режим рабочего времени при пятидневной рабочей неделе.

Должность	Время работы			Перерыв
	1 смена	2 смена	3 смена	
Заведующий (ненормированный рабочий день)	08.30-16.12	11.00-18.42		12.00-12.30 15.00-15.30
Заместитель заведующего по ВМР	08.00-16.12	11.00-18.42		12.00-12.30 15.00-15.30
Заместитель заведующего по АХР	08.00-16.12	11.00-18.42		12.00-12.30

(ненормированный рабочий день)				15.00-15.30
Воспитатель	07.00-14.12	11.48-19.00		Питание в рабочее время вместе с детьми
Воспитатель логопедической группы	07.00-13.00	13.00-19.00		Питание в рабочее время вместе с детьми
Учитель-логопед	08.00-12.00	13.00-17.00		
Музыкальный руководитель	08.00-12.54			
Инструктор по физической культуре	09.00-15.30			13.00-13.30
Педагог-психолог	09.00-16.42			13.00-13.30
Младший воспитатель	08.00-17.12			13.00-15.00
Заведующий производством	08.30-16.12			12.00-12.30
Повар	06.00-13.42	08.00-15.42	09.30-17.00	10.00-10.30 12.00-12.30 13.30-14.00
Кухонный рабочий	07.00-14.42	08.00-15.42	09.30-17.00	11.00-11.30 12.00-12.30 13.30-14.00
Кладовщик	08.30-16.12			12.00-12.30
Секретарь	08.00-15.42			12.00-12.30
Слесарь-сантехник	08.00-16.30			12.00-12.30
Рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник)	07.00-15.30	08.00-16.30		11.00-11.30 12.00-12.30
Грузчик	08.00-16.30			12.00-12.30
Уборщик служебных помещений	07.30-16.42			11.30-13.30
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	07.45-15.27	08.00-15.42	09.00-18.12	11.00-11.30 12.00-12.30 13.00-15.00
Сторож	Согласно графика			Питание в рабочие время
Кастелянша	08.00-15.42			12.00-12.30
Старшая медицинская сестра	07.30-15.12	11.00-18.42		11.30-12.00 15.00-15.30
Врач	08.00-11.36			

5.20. При пятидневной рабочей неделе, предоставляется два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье

В соответствии со ст.112 Трудового Кодекса Российской Федерации нерабочими праздничными днями являются: 1,2,3,4, 5,6,8 января - Новогодние каникулы.

- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. За безопасные и здоровые условия труда ответственность несет администрация (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Работодатель обеспечивает надлежащее техническое оборудование рабочих мест, создает условия соответствующие правилам по охране труда, санитарным правилам и нормам (ст. 212 ТК РФ).

6.3. Работодатель не имеет права принимать на работу лиц, которым она противопоказана по состоянию здоровья.

6.4. Работодатель совместно с ПК разрабатывает Соглашение по ОТ и обязана его выполнять (Приложение № 8 к коллективному договору).

6.5 Работодатель и ПК осуществляют административный и общественный контроль за состоянием ОТ и ТБ.

6.6. Работники учреждения обязаны незамедлительно сообщать администрации обо всех случаях несоответствия ОТ среди работников.

6.7. Работодатель проводит обучение и проверку знаний по ОТ и ТБ работников.

6.8. Работодатель обеспечивает выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, дезинфицирующих и моющих средств (Приложение № 7 к коллективному договору).

6.9. В случае причинения вреда здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии со ст. 220 ТК РФ.

6.10. Работодатель предоставляет уполномоченному по охране труда 1 час в неделю с сохранением заработной платы для проведения обследования рабочих мест.

6.11. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда;
- немедленно извещать работодателя (или его представителя) о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью детей и работников, о каждом несчастном случае на производстве;
- проходить инструктаж по охране труда;
- отказаться от выполнения работы, грозящей возникновением опасности жизни и здоровью детей и сотрудников учреждения до устранения этой опасности.

6.12. За счет средств организации выплачивать семье единовременное пособие в случае потери кормильца, если этим кормильцем был сотрудник учреждения.

6.13. Привлечение к ответственности по ОТ, перевод на другую работу или увольнение по инициативе администрации допускается только с предварительного согласия ПК.

6.14. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, освободив их от работы для прохождения комиссии с сохранением заработной платы и места работы.

6.15. Установить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2 % суммы затрат, предусмотренных на производство работ в учреждении.

6.16. Осуществлять, совместно с комиссией по охране труда, контроль за соблюдением мер пожарной безопасности в соответствии с требованиями ст.37 ФЗ «О пожарной безопасности» №000000 69-ФЗ от 21.12.1994

VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Работодатель в праве в пределах своей компетенции самостоятельно, при наличии средств, принимать дополнительные меры, расширяющие социальную поддержку педагогических работников.

7.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

7.3. Педагоги и медицинские работники учреждения в сельской местности и поселка городского типа пользуются правом на бесплатную жилую площадь, отопление, освещение, независимо от вида собственности: приватизированное жилое помещение, муниципальное, договор социального найма жилого помещения.

7.4. Работодатель своевременно должна оформлять необходимую документацию на оказание материальной помощи или других денежных средств для выплаты медицинским работникам – 2 раза в год 60 % и 40 % должностного оклада (или 1 раз в год 100 % к отпуску) (Постановление Администрации Кольского района от 26.06.2017 № 764).

7.5. Лица, участвующие в разработке для внесения изменений в коллективный договор и положение о стимулирующих надбавках освобождаются от основной работы с сохранением

заработной платы на один день (по возможности).

7.6. Лица, участвующие в переговорах по подготовке проекта коллективного договора, в разработке положения о стимулирующих надбавках освобождаются от основной работы с сохранением заработка на 1 день (по возможности).

7.7. Работники имеют право на оплату проезда к месту отдыха один раз в два года за счет средств работодателя. Стоимость проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно производится любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также работники имеют право на оплату стоимости провоза багажа до 30 кг в порядке, установленном Постановлением МО Кольский район.

Оплата производится по фактическим расходам с учетом комиссионных сборов, страховых сборов, оплаты за белье.

7.8. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов семьи (жене, мужу, несовершеннолетним детям) производится перед отъездом в размере 50 %. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

7.9. Работнику и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства, в другую местность и в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не более пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не более тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом в порядке, установленном на муниципальном уровне.

7.10. Лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо с сокращением численности или штата работников организации сохраняются гарантии работникам на период трудоустройства, но не свыше 6-ти месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия (ст.318 ТК РФ).

7.11. По просьбе одного из родителей работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18-ти лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности (ст. 322 ТК РФ).

7.12. Работников, проработавших без больничного листа, премировать в размере 10% должностного оклада (из экономии фонда заработной платы). Выплату производить 1 раз в год.

7.13. Первые три дня по временной нетрудоспособности оплачиваются работодателем.

7.14. Профком осуществляет контроль за предоставлением всех льгот, обозначенных в коллективном договоре и выполнении нормативно - правовых актов учреждения.

VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

8.2. Работодатель по соглашению с ПК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития учреждения.

8.3. Работодатель обязуется: организовать профессиональную подготовку, повышение квалификации педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.

8.4. При направлении работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. При обучении в другой местности, когда нет возможности ежедневно возвращаться домой, работодатель оплачивает работнику командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки.

IX. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны принимают меры по выполнению коллективного договора и обязуются два раза в год рассматривать ход его реализации на совместном заседании администрации и ПК и перед трудовым коллективом.

9.2. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных споров.